

REMARQUES DE LA F.N.T.V.C. – C.G.T.

La CGT a refusé de signer cet avenant, n'étant pas signataire du scandaleux accord de RTT signé dans les Tuiles et Briques qui aggrave considérablement la flexibilité du temps de travail au détriment des garanties qu'avaient antérieurement les salariés.

La CGT considère que l'accord de RTT, prévoit la possibilité de mettre en œuvre des organisations contraires aux intérêts des salariés et cela malgré, y compris l'opposition qui pourrait être exprimée par les organisations syndicales dans les entreprises.

En l'absence d'accord, il est en effet prévu que ces organisations puissent se mettre en place avec une simple consultation du CE ou à défaut des DP (pour la forme, puisque même en cas d'avis contraire, rien ne dit que cela ne sera pas mis en place).

Toujours dans les textes de l'accord, il y a eu de nombreuses remises en cause des garanties conventionnelles : que les textes de l'avenant sont loin de corriger au contraire, celui-ci enfonce le clou sur certaines d'entre elles.

La CGT et CFDT sont intervenues à ce sujet au Ministère du Travail, mais rien n'y a fait.

Il faut dire qu'en matière d'opposition dès lois où il y a trois signataires, quelque soit la représentativité réelle de ces organisations syndicales aux élections professionnelles, chacune des organisations comptant pour une et non pour ce qu'elle représente en suffrage, l'opposition n'a guère de chance d'être prise en compte (Ah ! la démocratie selon la loi qui a suivi l'arrêt BASERICO !)

Pourtant, il est clair que cet accord et son avenant remet en cause des accords et des articles de la convention collective signés au niveau de la profession (heures supplémentaires, définition et contingents, congés d'ancienneté, temps de pauses conventionnel/ au temps de travail effectif, etc, etc)

Pour en venir à l'avenant en question :

S'agissant du forfait cadre.

Il s'agit d'un accord cadre qui laisse à toutes les entreprises qui ont déjà conclu des accords, y compris de ne pas en respecter le contenu (cela n'est pas banal, car c'est la porte ouverte pour que certaines continuent de faire pire, que ce qui nous en convenons est déjà en application de l'accord, une situation empirée vis à vis des garanties antérieures).

Bref, l'Article 2 de l'avenant est ni plus, ni moins dans la logique patronale visant à remettre en cause la hiérarchie des normes sociales entre les divers niveaux de négociation pour en faire un mécanisme de recul et de casse sociale.

Article 3 : Si la loi du 19 Janvier 2000 venait à être modifiée ou remise en cause (il n'ont pas renoncé à une marche arrière sociale) alors ils ne voudraient pas courir le risque de

se voir malgré tout obligé d'appliquer au moins ce qu'ils ont signé ici. Voilà le sens premier de leurs préoccupations.

Ce n'est pas selon nous, le fait que leur accord pourrait, dans un sens plus défavorable aux salariés, être en porte à faux ou contradiction avec les futurs textes légaux qui les effraient et leur ont dicté ce texte comme quoi l'accord deviendrait caduc.

Car si tel était le cas, ils devraient déjà considérer que leur texte étant en contradiction avec des dispositions légales en vigueur, il devrait être caduc.

(Peut-être la lettre en recommandée avec avis de réception, s'est-elle perdue ?).

Venons-en aux textes.

TITRE 1 : Contingent d'heures supplémentaires.

- Le contingent d'heures supplémentaires légales est de 130 H (90 H en cas de modulation du temps de travail selon les conditions de celle-ci).

- La loi avait ouvert la possibilité aux branches par accord de branche étendu de fixer un contingent différent.

Dans la profession, après l'ordonnance de 1982, le contingent annuel d'heures supplémentaires était resté à 130 H. Dans l'accord national du 23 Juin 1997 (Titre 7), les employeurs de la profession s'étaient engagés à réduire celui-ci à 115 H au 1^{er} Janvier 1998 et 100 H au 1^{er} Janvier 1999.

- L'accord signé le 15 Décembre 1999, par FO CFTC et CGC a remis en cause cet acquis (145 H + 45 H).

Aujourd'hui, l'avenant des cadres enfonce encore le clou en insistant sur le fait que le contingent de 130 H (2^{ème} étape) peut être majoré conformément à l'article 3-2 de l'accord du 15/12/98, par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux, ou en l'absence de délégués syndicaux avec avis conforme du CE ou à défaut des DP.

Concernant les conventions de forfait :

2-1-2 : « Régime juridique »

Il s'agit dans ces § 2-1-1 et 2-1-2 d'un forfait avec référence horaire.

- 1°) Il apparaît pour le moins quelques contradictions entre le 2^{ème} alinéa du § 2-1-2 et le 3^{ème} alinéa de ce même §.

Rappel : Que ce soit les techniciens, les agents de maîtrise ou les cadres, tous sont déjà sous le régime d'un statut mensuel (Arrêté Groizat relatif à la rémunération au mois).

1°) Mais comment peut-on parler d'un système de lissage sur l'année, notamment pour des salariés (techniciens agent de maîtrise) dont on nous dit plus loin que la base de leur forfait repose sur le mois ?

« La durée mensuelle du travail effectif qui sert de base au forfait ne peut excéder la durée mensuelle effective correspondant à la durée légale du travail majorée d'un nombre d'heures supplémentaires qui réparti mois par mois, doit être limitée en cumul aux contingents annuels d'heures supplémentaires visés au titre 1.

Cela n'est pas du tout acceptable. On ne peut avoir une base forfaitaire mensuelle et l'établissement d'une base de rémunération qui ne soit pas en rapport avec ce qu'est la

base prise en compte pour définir ce forfait. (A savoir en l'occurrence un lissage sur l'année).

2°) La validité d'une convention de forfait suppose que soit assurée au salarié une rémunération au moins égale à celle qu'il recevrait compte tenu des majorations légales pour heures supplémentaires et que par ailleurs soit connu le forfait d'heures que les parties ont retenu au moment de la convention. (Cass soc. 18.6.86 n° 83 42 718).

Nous rappelons qu'en l'occurrence, que l'accord du 15/12/1998 a prévu que le contingent de la branche « puisse être majoré de 45 H. Or les heures supplémentaires faites au-delà du contingent légal nécessite une consultation du CE ou à défaut des DP et l'autorisation de l'Inspection du Travail. (Il revient à l'Inspection aussi de fixer l'ampleur du dépassement accordé).

Le Ministère du Travail a souligné que « Toute convention de forfait n'est licite que si elle aboutit à un résultat au moins aussi avantageux pour le salarié que celui résultant de l'application des garanties de rémunération en vigueur, majorées en fonction des heures supplémentaires effectuées.

Cir. Minist. DRT 94.4 du 21 Avril 1994 2.2.3 - Rémunération Forfaitaire (droit ouvrier Page 491 – année 1994).
(cass. Sociale 8-10-1992 et (cass.soc 2-4-97 bull. n° 135 RJS n° 555).

Sur le recours et les limites aux heures supplémentaires, il faut souligner que la profession a, ou s'est vu, imposer des limites à l'horaire journalier, hebdomadaire de travail effectif.

Cela résulte entre autre du décret du 17 Novembre 1936 (non abrogé)

Cela résulte également des protocoles d'accord antérieurs sur la réduction de la durée du travail (non dénoncés) (accord 19 Octobre 1979)

Cela résulte de l'accord du 20.7.82 qui fixe la durée maximale du travail effectif à 10 H/jour, lequel prévoit que pour déroger à ces 10 H, il faut impérativement que ce soit dans des cas prévus par la loi, qu'il y ait l'accord de l'intéressé et l'avis des DP/ (CE). (Accord 20 Juillet 82, 2^{ème} avenant CCN Sept. 82).

La forfaitisation avec référence horaire ce doit de respecter ces limites qui ne sont pas seulement mensuelles ou annuelles.

- Pour les cadres, forfaité sur l'année avec un maxi de 1730 H.
- Il va de soit que les 130 H et plus supplémentaires vis à vis du régime du droit commun à tous, auquel il aurait droit si n'étaient pas forfaités, doit se retrouver au plan de la rémunération. (Rappel DRT et jugements de cass. Précédemment cités).

2-2-1 L'article distingue 3 catégories de cadres :

Il est présenté comme ouvrant la possibilité, pour les cadres relevant de l'article L. 212 – 15 – 3 du code, de bénéficier de la mise en place d'un forfait jours .

Passons sur le caractère « bénéfique » d'une telle mesure, il va de soit que tel que conclu ici, cette mesure relève du choix du salarié et non de l'imposition par l'employeur.

2-2-2- Nombre de jours travaillés :

Il s'agit là d'un maximum et non d'une exigence visant à imposer au salarié de récupérer certaines absences, en travaillant impérativement 217 jours, comme peut le laisser entendre la rédaction.

Quid du forfait en cas de maladie, accident ; quid du forfait en cas de grève ; quid du forfait de 217 jours en cas de dispositions ouvrant droit à des congés et repos plus longs (congés pour événements familiaux, congés d'ancienneté, congés d'entente en cas de déplacements, etc ..., etc).

Si les 217 jours correspondent au forfait pour tous les cadres entrant dans ce dispositif, quelque soit leurs droits par ailleurs fixés au plan conventionnel, légal ou autre, il va y avoir des problèmes de reconnaissance de ces droits particuliers.

La rédaction de l'article relatif au forfait jours ne saurait être étendue en l'état, faut de précisions permettant de garantir le respect des dispositions légales conventionnelles et autres, relatives aux droits à congés, fériés, repos et absences diverses

2-2-5 On ne peut accepter l'extension d'une telle mesure .

1°) Que ce soit le repos quotidien ou hebdomadaire, il s'agit d'un repos d'une durée continue, ce que l'article se garde bien de préciser.

2°) Par repos hebdomadaire, nous considérons qu'ainsi rédigé, cela irait y compris à l'encontre du droit au repos dominical.

NOTRE POSITION EST QUE :

Compte tenu des nombreux problèmes que soulève le présent avenant à l'accord ARTT, il ne devrait pas être étendu.